

**PERANAN MOTIVASI KERJA DALAM KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR KECAMATAN TANJUNGBALAI  
UTARA KOTA TANJUNG BALAI**

**TESIS**

**OLEH**

**ASMAH SYAM SINAGA  
NPM. 171801056**



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/3/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))9/3/20

**PERANAN MOTIVASI KERJA DALAM KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR KECAMATAN TANJUNG BALAI  
UTARA KOTA TANJUNG BALAI**

**TESIS**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Ilmu Administrasi Publik  
dalam Program Studi Magister Administrasi Publik pada Program Pascasarjana  
Universitas Medan Area



**OLEH**

**ASMAH SYAM SINAGA  
NPM. 171801056**

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/3/20

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))9/3/20

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

HALAMAN PERSETUJUAN TESIS

Judul : Peranan Motivasi Kerja Dalam Kinerja Pegawai Pada kantor  
Kecamatan Tanjung Balai Utara Kota Tanjung Balai

Nama : ASMAH SYAM SINAGA

NIM : 171801056

Menyetujui

Pembimbing I

Dr. Abdul Kadir, M.Si

Pembimbing II

Dr. Ir. Siti Mardiana, M.Si

Ketua Program Studi  
Magister Ilmu Administrasi Publik

Dr. Warjio, MA

Direktur

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., MS

**Telah diuji pada tanggal 26 April 2019**

---

---

**N a m a : Asmah Syam Sinaga**

**N P M : 171801056**



### **Panitia Penguji Tesis**

**Ketua Sidang : Dr. Isnaini, SH, M.Hum**

**Sekretaris : Ir. Azwana, MP**

**Pembimbing I : Dr. Abdul Kadir, M.Si**

**Pembimbing II : Dr.Ir. Siti Mardiana, M.Si**

**Penguji Tamu : Dr. Warjio, MA**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/3/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)9/3/20



## HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, Mei 2019



ASMAH SYAM SINAGA

## **PERSEMBAHAN**

Bukanlah suatu aib jika kamu gagal dalam suatu usaha, yang merupakan aib adalah jika kamu tidak bangkit dari kegagalan itu (Ali bin Abu Thalib)

Orang yang paling menyakitkan siksaanya di hari kiamat adalah orang yang punya ilmu tapi Allah tidak mengizinkan memanfaatkan ilmunya (al-hadist)

Allah itu Maha Kasih Sayang Allah Maha Adil dan Maha Penerima Taubat. Allah tidak pernah dan tidak akan pernah berlaku dzalim, Allah juga bukan pendendam. Allah senang kepada hamba-hambaNya yang tidak pernah putus asa untuk memperoleh rahmat dan hidayahNya. Allah senang kepada mereka yang senantiasa punya harapan untuk hidup yang lebih baik dimasa yang akan datang.

TUHAN,,,,,,,,,

Ampunilah hamba yang hina dan penuh dosa ini

Do'aku pada Mu ya Allah,,,,,

Tengadah aku menanti rido Mu dan lindungan Mu dalam perjalanan ku ini.

Semoga perlindungan Mu meridoiku

Amiiiiiin

Syukur bagi saya amatlah sederhana kupersembahkan buat orang tua terinta serta seseorang yang selalu ada di hati nda'

Bukanlah suatu aib jika kamu gagal dalam suatu usaha, yang merupakan aib adalah jika kamu tidak bangkit dari kegagalan itu (Ali bin Abu Thalib)

Orang yang paling menyakitkan siksaanya di hari kiamat adalah orang yang punya ilmu tapi Allah tidak mengizinkan memanfaatkan ilmunya (al-hadist)

Allah itu Maha Kasih Sayang Allah Maha Adil dan Maha Penerima Taubat. Allah tidak pernah dan tidak akan pernah berlaku dzalim, Allah juga bukan pendendam. Allah senang kepada hamba-hambaNya yang tidak pernah putus asa untuk memperoleh rahmat dan hidayahNya. Allah senang kepada mereka yang senantiasa punya harapan untuk hidup yang lebih baik dimasa yang akan datang.

TUHAN,,,,,,,,,

Ampunilah hamba yang hina dan penuh dosa ini

Do'aku pada Mu ya Allah,,,,,

Tengadah aku menanti rido Mu dan lindungan Mu dalam perjalanan ku ini.

Semoga perlindungan Mu meridoiku

Amiiiiiin

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah kehadiran Allah SWT yang telah memberikan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada program Pascasarjana Universitas Medan Area, Sumatera Utara. Tesis ini berjudul **“Peranan Motivasi Kerja Dalam Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai”**.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, baik dilihat dari gaya bahasa maupun kedalaman materinya. Hal ini dikarenakan kemampuan dan pengetahuan penulis masih sangat terbatas serta kurangnya literature yang berhubungan dengan pembahasan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif sebagai suatu upaya dalam penyempurnaan tesis ini.

## UACAPAN TERIMA KASIH

Dalam penulisan ini, penulis banyak menerima bimbingan dan arahan dari berbagai pihak yang kesemuanya itu tidak ternilai harganya. Oleh karenanya dengan kerendahan hati dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan rasa hormat serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

- Yang terhormat Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Sc,M.Eng
- Yang terhormat Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof.Dr.Ir.Hj. Retna Astuti Kusmawardani,MS
- Ketua program Studi Magister Administrasi Publik,Dr.Warjio,MA
- Yang terhormat, Bapak Dr. Abdul Kadir, M.Si sebagai pembimbing I yang telah meluangkan waktu membimbing penulis dengan ketulusan dan kesabaran.
- Yang terhormat, Ibu Dr. Ir. Siti Mardiana, M.Si sebagai pembimbing II, yang penuh kesabaran dan pengertian telah memberikan dorongan, pengarahan dan bimbingannya sehingga selesainya tesis ini.
- Ucapkan terimakasih kepada kedua orangtua, yang telah berjasa dalam perjalanan kehidupan penulis, baik doa materi serta segala bentuk dukungannya.
- Ucapan terima kasih yang tak terhingga atas doa, semangat, kasih sayang, pengorbanan, dan ketulusannya oleh suami dan anak-anak saya dalam mendampingi penulis. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho-Nya.



- Ucapan terimakasih juga untuk seluruh keluarga besar penulis yang ikut mendoakan dan mendukung segala aktifitas dan cita-cita penulis.
- Ucapan terima kasih kepada Pejabat Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi daftar pertanyaan yang penulis ajukan.
- Ucapan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan angkatan tahun 2017 Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area.
- Ucapan terima kasih kepada para staf Pengajar dan staf Administrasi Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Atas semua ini, kembali penulis menyampaikan doa kehadiran Allah SWT, Semoga tulisan ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan penelitian lanjutan. Akhirnya dengan mengharapkan ridho dari Allah SWT, semoga kita semua memperoleh lindungan-Nya.

Medan, Mei 2019  
Penulis

**Asmah Syam Sinaga**  
**171801056**

## ABSTRAK

### **Peranan Motivasi Kerja Dalam Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai**

OLEH

**ASMAH SYAM SINAGA**  
**NPM. 171801056**

Fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara yaitu masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan sesedikit mungkin asal dapat memenuhi standar pekerjaan, pegawai mengabaikan aspek-aspek penting pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, pegawai kurang perhatian terhadap pekerjaan yang ditugaskan hal ini terjadi diakibatkan pegawai tersebut hendak pensiun dan hampir mendekati sehingga sulit memberikan motivasi kerja salah satunya karena faktor usia pihak kecamatan sudah berkali kali memberikan motivasi namun pegawai tersebut tidak menanggapi sama sekali. Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang studi kasusnya mengarah pada pendeskripsian secara rinci dan mendalam mengenai potret kondisi tentang apa yang sebenarnya terjadi menurut apa adanya di lapangan studinya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan motivasi kerja dalam kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai bahwa motivasi yang sangat berpengaruh adalah pekerjaan itu sendiri yang dimilikinya apabila sesuai, namun kenyataannya masih ada pegawai yang ditemukan sulit melkaukan motivasi diakibatkan pegawai tersebut hendak pensiun, hal ini ditunjukkan dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan selalu belum maksimal diselesaikan dengan baik, serta pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuan pegawai sehingga dalam penyelesaian pekerjaan tersebut akan menimbulkan rasa tidak menyukai terhadap pekerjaan dengan hasil yang tidak baik juga. Sehingga dapat dikatakan pekerjaan pegawai itu sendiri yang memotivasi mereka untuk bekerja.

***Kata Kunci : Motivasi , Kinerja Pegawai, Kecamatan Tanjungbalai Utara***

## ABSTRACT

### *The Role of Work Motivation in Employee Performance at the North Tanjungbalai District Office in Tanjung Balai City*

BY

ASMAH SYAM SINAGA  
NPM. 171801056

*The phenomenon that occurs in the North Tanjungbalai District Office is that there are still employees who complete the work as little as possible as long as they can meet work standards, employees ignore important aspects of the work assigned to them, employees are less concerned with the assigned work. almost approaching, so it is difficult to provide work motivation, one of them is because the age factor of the sub-district has motivated many times but the employee has not responded at all. Research method is a method used by researchers in collecting research data. In this study the method used is a qualitative research method which is a research method whose case study leads to a detailed and in-depth description of the portrait of what actually happens according to what is in the field of study.*

*The results showed that the role of work motivation in employee performance in Tanjung Balai North Tanjungbalai District office that motivation is very influential is the work itself which it has if appropriate, but in reality there are still employees who find it difficult to carry out motivation due to the employee wanting to retire, this ditunjukkan of employees in completing the work given is always not maximally done well, and the work given to employees in accordance with the expertise and ability of employees so that in the completion of the work will cause a feeling of dislike of the work with results that are not good too. So that it can be said that the work of the employee itself motivates them to work.*

**Keywords:** *Motivation, Employee Performance, North Tanjungbalai District*

## DAFTAR ISI

PERSEMBAHAN .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
UCAPAN TERIMA KASIH .....	iii
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi

### BAB I : PENDAHULUAN

• Latar Belakang Masalah .....	1
• Rumusan Masalah .....	6
• Tujuan Penelitian .....	7
• Manfaat Penelitian .....	7

### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

• Pengertian Peranan .....	8
• Pengertian Motivasi .....	13
• Faktor-faktor Motivasi .....	16
• Proses Motivasi .....	19
• Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai .....	20
• Pengertian Kinerja Pegawai .....	21
• Indikator Kinerja Pegawai .....	25
• PNS .....	27
• Pengertian PNS .....	27
• Unsur-unsur PNS .....	27
• Jenis PNS .....	31
• Kedudukan PNS .....	33
• Kewajiban PNS .....	34
• Hak PNS .....	36
• Penelitian Terdahulu .....	36
• Kerangka Berpikir .....	37

### BAB II : METODE PENELITIAN

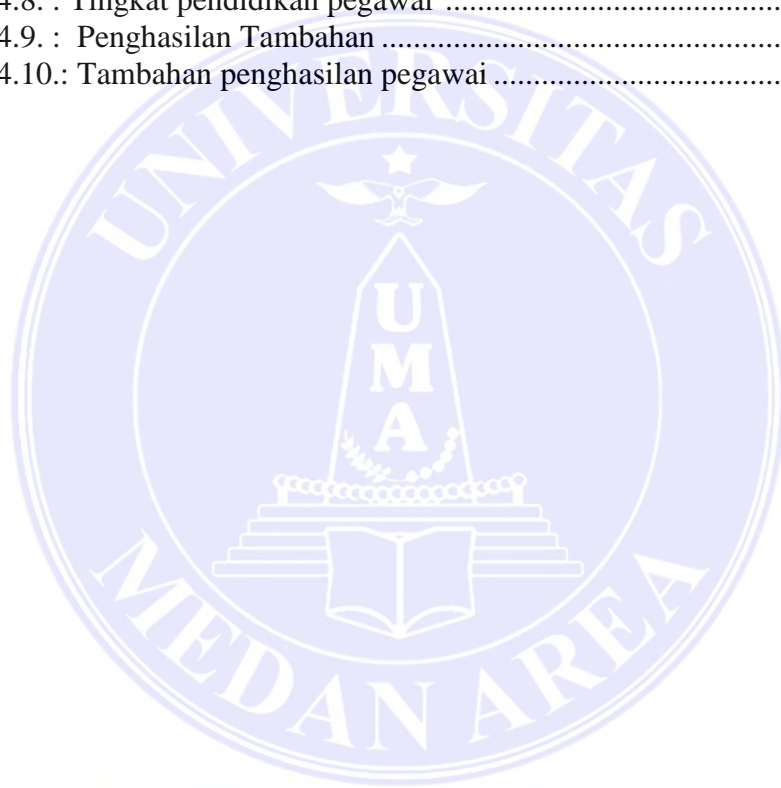
• Tempat dan Waktu Penelitian .....	39
• Bentuk Penelitian .....	39
• Teknik Pengumpulan Data .....	40
• Informan Penelitian .....	42
• Defnisi Operasional .....	43
• Teknik Analisis data .....	45

<b>BAB IV</b>	<b>: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1.	Hasil penelitian.....	47
4.1.1.	Gambaran Umum Kecamatan Tanjungbalai Utara	47
4.1.2.	Keadaan Geografis .....	47
4.1.3.	Keadaan Demografis .....	48
4.1.4.	Keadaan Ekonomi .....	49
4.1.5.	Tingkat Kehidupan Masyarakat .....	50
4.1.6.	Keadaan Sosial Budaya.....	50
4.1.7.	Keadaan Pegawai Kecamatan Tanjungbalai Utara . .....	52
4.1.8.	Keadaan Pendidikan Kecamatan Tanjungbalai Utara .....	52
4.1.9.	Visi dan Misi Kecamatan Tanjungbalai Utara .....	53
4.1.10.	Struktur Organisasi Kecamatan Tanjungbalai Utara .....	54
4.1.11.	Tupoksi Kecamatan Tanjungbalai Utara.....	56
•	Hasil Pembahasan .....	60
4.2.1.	Peranan Motivasi Dalam Kinerja Pegawai Pada kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai.....	60
4.2.2.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Peranan Motivasi Kerja Dalam Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai .	82
<b>BAB V</b>	<b>: SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1.	Simpulan .....	87
5.2.	Saran.....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>.....</b>	<b>89</b>
<b>LAMPIRAN</b>		



## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 : Tata guna tanah Kecamatan Tanjungbalai Utara .....	48
Tabel 4.2. : Jumlah penduduk di Kecamatan Tanjungbalai Utara .....	49
Tabel 4.3. : Mata pencaharian Penduduk Tanjungbalai Utara .....	49
Tabel 4.4. : Jumlah penduduk berdasarkan agama .....	50
Tabel 4.5. : Sarana rumah ibadah .....	51
Tabel 4.6. : Jumlah gedung pendidikan .....	51
Tabel 4.7.: Kedudukan pegawai Kecamatan Tanjungbalai Utara.....	52
Tabel 4.8. : Tingkat pendidikan pegawai .....	53
Tabel 4.9. : Penghasilan Tambahan .....	73
Tabel 4.10.: Tambahan penghasilan pegawai .....	74



## DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1. : Kerangka Berpikir .....	38
Bagan 4.1. : Struktur organisasi Kecamatan Tanjungbalai Utara .....	55



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi-instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan kantor ataupun instansi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi instansi / organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, maka dalam hal ini motivasi sangatlah penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (As'ad, 2009).

Motivasi kerja para karyawan pada dasarnya merupakan dorongan seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan. Adapun yang dapat dilakukan oleh seorang manajer dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Dukungan atas motivasi kerja para karyawan dapat terwujud apabila kebutuhan yang ada pada diri setiap karyawan dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh

pemenuhan kebutuhan dari masing-masing karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah faktor yang penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai. Manusia dalam hal ini pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi, mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif tersebut kepada pegawai, sebaiknya pimpinan harus terus memotivasi para pegawainya dalam bekerja di perusahaan. (*Sumber : Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, Volume 3 No. 6 Desember 2005*).

Peranan motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan merupakan perwujudan dari tingginya motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan yang diberikan karyawan pada saat melakukan pekerjaan. Dengan demikian semakin tingginya motivasi kerja para karyawan akan memberikan dukungan atau dampak positif atas upaya perusahaan dalam pencapaian kinerja atau produktivitas kerja secara maksimal. Pada dasarnya penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci keberhasilan perusahaan, untuk itu dibutuhkan kebijakan dalam menggunakan tenaga kerja agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Salah satu faktor pendukung yang dapat menentukan hasil kerja yaitu terkait dengan kondisi atau lingkungan kerja yang mampu mendukung segala

aktivitas perusahaan. Pihak manajemen mempunyai kaitan yang erat dengan upaya untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki sumber daya perusahaan, sebab keberhasilan manajemen dalam menggerakkan karyawan dalam mencapaitujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada pengetahuan pimpinan atau pihak manajemen yang salah satunya yaitu mengenai kondisi lingkungan kerja dimana karyawan bekerja. Kondisi lingkungan kerja tersebut mencakup mengenai lokasi luar gedung sampai jumlah pencahayaan dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja.

Lingkungan kerja yaitu merupakan suatu lingkungan dimana karyawan melakukan aktivitasnya atau pekerjaan sehari-hari, dimana salah satu unsur dari lingkungan kerja karyawan yaitu mengenai tata letak ruang yang terdapat diperusahaan. Faktor tersebut secara langsung terkait dengan kondisi kerja yang terdapat di perusahaan. Kondisi kerja merupakan suatu kondisi yang terjadi pada perusahaan dimana para karyawan bekerja, dimana kondisi tersebut telah dipersiapkan oleh pihak manajemen perusahaan. Tata ruang kantor akan memberikan dukungan atas upaya para karyawan dalam memaksimalkan potensinya sehingga segala aktivitas atau pekerjaan dapat diselesaikan secara maksimal. Tata ruang pada dasarnya merupakan kondisi penyusunan tata letak peralatan kerja yang digunakan sehingga kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Suatu faktor penting yang turut menentukan kelancaran atas aktivitas operasional adalah penyusunan tata letak peralatan dengan sebaik-baiknya.



Dalam penyusunan tata letak ruang faktor penting yang turut menentukan atas kelancaran adalah penyusunan alat-alat kerja dan perlengkapan kantor dengan sebaik mungkin. Terdapat empat keuntungan yang dapat diperoleh oleh perusahaan apabila memperhatikan tata ruang terkait dengan proses penyelesaian pekerjaan, yaitu sebagai berikut: Mencegah penghamburan tenaga dan waktu para pegawai karena berjalan modar-mandir yang sebetulnya tidak perlu. Menjamin kelancaran proses pekerjaan yang bersangkutan. Memungkinkan pemakaian ruang kerja secara efisien, yaitu suatu luas lantai tertentu dapat digunakan untuk keperluan yang sebanyak-banyaknya. Mencegah para pegawai di bagian lain merasa terganggu oleh publik yang akan menemui suatu bagian tertentu.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Perkembangan situasi dan kondisi wilayah serta masyarakat di Kecamatan Tanjungbalai Utara secara umum relatif tidak banyak mengalami pergeseran. Sikap kritis masyarakat terhadap kondisi yang berkembang semakin meningkat seiring dengan semakin terbukanya informasi dan sarana penyampaian aspirasi public baik melalui surat kabar, radio maupun surat kepada pemerintah.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, baik pembangunan fisik, maupun non fisik. Kecamatan Tanjung Balai Utara merupakan instansi pemerintahan yang berpedoman pada kebijakan pemerintah pusat dan peraturan

perundang-undangan yang berlaku, dan ditunjang dengan keberadaan berbagai sumber daya, baik sumber daya dana yang besar dan sumber daya manusia yang mumpuni serta kewenangan yang luas dalam otonomi daerah. Kecamatan Tanjung Balai Utara memiliki sebuah mimpi idealis yaitu menjadi pemerintahan yang maju dalam pembangunan dan memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Untuk mencapai mimpi yang idealis tersebut, Kecamatan Tanjung Balai Utara harus melakukan berbagai cara yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai yang pada akhirnya berpengaruh secara positif atau searah terhadap pencapaian target yang telah disepakati bersama.

Dalam rangka menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat yang efektif dan efisien, maka dibutuhkan kinerja prima dari penyelenggara pelayanan publik. Dalam mencapai kinerja prima, maka dibutuhkan adanya integritas, profesional, netral dan bebas dari tekanan apapun, dan bersih dari praktik KKN pada setiap penyelenggara pelayanan publik. Sehingga penyelenggara pelayanan publik mampu menjalankan tugas dan fungsinya sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Adapun fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara yaitu: kondisi kerja pegawai yang kurang efektif, terdapatnya kondisi kerja yang tidak memadai dalam hal ini permasalahan waktu dan umur pegawai dalam bekerja. Permasalahan ketetapan dan keterlambatan waktu akan mempengaruhi kondisi kerja dan umur pegawai yang hampir mendekati pensiun juga merupakan hal yang menurunkan motivasi kerja pegawai. Hal tersebutlah yang membuat kinerja dan kondisi kerja di Kecamatan Tanjungbalai Utara tidak efektif, sehingga

pegawai dianggap terkesan lambat dalam menghadapi kondisi kerja yang tidak efektif. Disisi lain, kondisi tersebut menjadikan tantangan bagi aparat Kecamatan Tanjungbalai Utara untuk lebih meningkatkan kualitas kepemimpinan serta lebih profesional dalam pelaksanaan pekerjaan agar mampu mengimbangi dan menyikapi setiap kondisi kerja dan aspirasi yang tumbuh dan berkembang di masyarakat sehingga diharapkan dapat membimbing, memelihara dan mengarahkan semangat berpartisipasi tersebut kepada hal-hal yang dapat membantu pelaksanaan tugas dan pemberdayaan masyarakat di Kecamatan TanjungBalai Utara melalui motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Peranan Motivasi Kerja Dalam Kinerja Pegawai Pada kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai”**.

## **1.2.Rumusan Masalah**

Adapun perumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peranan motivasi kerja dalam kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi perananmotivasi kerja dalam kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis peranan motivasi kerja dalam kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai.
2. Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi peranan motivasi kerja dalam kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pemasukan dan pembanding atas penelitian yang akan dilakukan nanti serta menambah wawasan bagi penulis.
2. Bagi Instansi, hasil penelitian diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan pengetahuan tentang motivasi kerja dalam kinerja pegawai.
3. Bagi pihak lain bisa dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Pengertian Peranan

Peranan (*role*) merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan (status). Artinya seseorang telah menjalankan hak-hak dan kewajiban-kewajiban sesuai dengan kedudukannya, maka orang tersebut telah melaksanakan sesuatu peran. Keduanya tak dapat dipisahkan karena satu dengan yang lain saling tergantung, artinya tidak ada peran tanpa status dan tidak ada status tanpa peran. Sebagaimana kedudukan, maka setiap orang pun dapat mempunyai macam-macam peran yang berasal dari pola pergaulan hidupnya. Hal tersebut berarti pula bahwa peran tersebut menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan masyarakat kepadanya. Peran sangat penting karena dapat mengatur perilaku seseorang, di samping itu peran menyebabkan seseorang dapat meramalkan perbuatan orang lain pada batas-batas tertentu, sehingga seseorang dapat menyesuaikan perilakunya sendiri dengan perilaku orang-orang sekelompoknya (Narwoko, 2004:138).

Selain itu Peran adalah perilaku seseorang yang diharapkan dapat membuat suatu perubahan serta harapan yang mengarah pada kemajuan, meskipun tidak selamanya sesuai dengan apa yang diharapkan dan sebagai tolak ukur seseorang sebagai seorang pemimpin apakah orang itu dapat meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga akan membuat orang tersebut dapat memaksimalkan kinerja dalam menjalankan tugas-



tugasnya. Peran didefinisikan dari masing-masing pakar diantaranya peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Pemimpin didalam sebuah organisasi mempunyai peran, setiap pekerjaan membawa harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Fakta bahwa organisasi mengidentifikasi pekerjaan yang harus dan perilaku peran yang diinginkan yang berjalan seiring pekerjaan tersebut juga mengandung arti bahwa harapan mengenai arti peran penting dalam mengatur perilaku bawahan menurut Veithzal Rivai (2006:148).

Peranan adalah sebagai berikut : Peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status) apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya maka ia menjalankan suatu peranan. Konsep peranan sebagai berikut (Soekanto, 2002:243) :

- a. Bagian dari tugas utama yang harus dilakukan oleh manajemen
- b. Pola perilaku yang diharapkan dapat menyertai suatu status
- c. Bagian suatu fungsi seseorang dalam kelompok atau sasaran
- d. Fungsi yang diharapkan dari seseorang atau menjadi karakteristik yang ada padanya
- e. Fungsi setiap variabel dalam hubungan sebab akibat

Peranan adalah perangkat harapan-harapan yang dikenakan pada individu atau kelompok untuk melaksanakan hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pemegang peran sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Setiap orang memiliki macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya.

Hal ini sekaligus berarti bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya.

Dengan kata lain sesuatu yang merupakan hak dari seorang pimpinan dalam sebuah organisasi masyarakat dalam menghadapi masalah-masalah yang ada di daerah kekuasaannya, serta dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2000:667) menegaskan bahwa peran adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan. Kemudian menurut Gunawan (2003:369) peran berarti sesuatu yang menjadi bagian atau pemegang pimpinan yang terutama dalam terjadinya hal atau peristiwa.

Peran yang melekat pada diri seseorang harus dibedakan dengan posisi atau tempat dalam pergaulan kemasyarakatan. Posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat (*social position*) merupakan unsur statis yang menunjukkan tempat individu dalam organisasi masyarakat. Sedangkan peran lebih banyak menunjuk pada fungsi, artinya seseorang menduduki suatu posisi tertentu dalam masyarakat dan menjalankan suatu peran. Suatu peran paling sedikit mencakup 3 (tiga) hal, yaitu :

1. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat
2. Peran adalah suatu konsep ikhwal apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat

3. Peran dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Berdasarkan pelaksanaannya peranan sosial dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Peranan yang diharapkan (*expected roles*) : cara ideal dalam pelaksanaan peranan menurut penilaian masyarakat. Masyarakat menghendaki peranan yang diharapkan dilaksanakan secermat-cermatnya dan peranan ini tidak dapat ditawar dan harus dilaksanakan seperti yang ditentukan.
2. Peranan yang disesuaikan (*actual roles*) : yaitu cara bagaimana sebenarnya peranan itu dijalankan. Peranan ini pelaksanaannya lebih luwes, dapat disesuaikan dengan situasi dan kondisi tertentu. Peranan yang disesuaikan mungkin tidak cocok dengan situasi setempat, tetapi kekurangan yang muncul dapat dianggap wajar oleh masyarakat.

Sementara itu, berdasarkan cara memperolehnya, peranan bisa dibedakan menjadi :

1. Peranan bawaan (*ascribed roles*): yaitu peranan yang diperoleh secara otomatis, bukan karena usaha, misalnya peranan sebagai nenek, anak, kepala desa dan sebagainya.
2. Peranan Pilihan (*achieved roles*): yaitu peranan yang diperoleh atas dasar keputusannya sendiri, misalnya seseorang yang memutuskan untuk menjadi Kepala Desa.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa Peran adalah suatu perilaku seseorang yang diharapkan dapat membuat suatu perubahan serta harapan yang mengarah pada kemajuan, meskipun tidak selamanya sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan penjelasan di atas diketahui bahwa setiap individu atau kelompok yang dalam hal ini adalah Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai, menjalankan sesuai dengan norma-norma yang dihubungkan dengan posisi Kecamatan. Menurut Soekanto (2004:243), pembahasan perihal aneka macam peranan yang melekat pada individu-individu dalam masyarakat, penting bagi hal-hal sebagai berikut :

- a. Bahwa Peranan-peranan tertentu harus dilaksanakan apabila struktur masyarakat hendak dipertahankan kelangsungannya.
- b. Peranan tersebut seyogyanya dilekatkan pada individu-individu yang oleh masyarakat dianggap mampu melaksanakannya. Mereka harus terlebih dahulu terlatih dan mempunyai hasrat untuk melaksanakannya.
- c. Dalam masyarakat kadangkala dijumpai individu-individu yang tak mampu melaksanakan peranannya sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat, karena mungkin pelaksanaannya memerlukan pengorbanan arti kepentingan-kepentingan pribadi yang terlalu banyak.
- d. Apabila semua orang sanggup dan mampu melaksanakan peranannya, belum tentu masyarakat akan dapat memberikan peluang-peluang yang

seimbang. Bahkan seringkali terlihat betapa masyarakat terpaksa membatasi peluang-peluang tersebut.

## 2.2. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan”. Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Motivasi merupakan pemberian motif atau penimbulkan motif sehingga pengertian motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (As'ad : 2012). Semangat atau dorongan timbul pada diri pegawai karena adanya suatu harapan yang lebih baik. Peningkatan motivasi kerja pegawai dapat juga dilakukan melalui pemberian insentif dimana dengan insentif yang cukup pegawai akan termotivasi untuk melakukan sesuatu karena mereka mengerti tindakan tersebut mempunyai arti bagi mereka. Hasibuan (2012: 142) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan,



menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Abraham Spering mengemukakan bahwa motivasi itu didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri (dalam Mangkunegara, 2013 : 93). William J. Stanton mendefinisikan motivasi “Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas”. Sedangkan (Mangkunegara, 2013 : 68), mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Menurut Nawawi (2011 : 351), bahwa kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu.

Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/ kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Sedarmayanti (2009 : 66), motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misalnya ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. Yang menjadi pendorong dalam hal tersebut adalah bermacam-macam faktor diantaranya faktor ingin lebih terpendang diantara rekan kerja atau lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi.

Ada tiga dimensi motivasi yang dapat diuraikan secara singkat (As'ad : 2009) sebagai berikut :

- a. Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja diantaranya pemenuhan kebutuhan, peningkatan karir, pengakuan orang lain dan pekerjaan itu sendiri.
- b. Harapan adalah kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu diantaranya kemungkinan pengembangan, kesempatan berprestasi, status, dan hubungan kerja.
- c. Insentif adalah salah satu motivasi yang dilihat dari besar gaji yang diterima dan frekuensi kualitas memperoleh insentif diantaranya gaji, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan dan jaminan hari tua.

Pada teori di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk meningkatkan motivasi, maka seorang pimpinan harus :

- a. Mengakui bahwa setiap pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda dan preferensi yang berbeda pula. Tidak ada dua orang yang benar-benar memiliki kebutuhan yang sama.
- b. Memahami kebutuhan utama seorang karyawan, merupakan perilaku atasan yang di cintai bawahan.
- c. Membantu seorang pegawai menentukan upaya mencapai kebutuhannya melalui prestasi. Hal ini tidak sulit jika di lakukan dengan ketulusan, bukan pamrih.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang baik karena faktor dari dalam dirinya ataupun faktor luar, dapat berupa imbalan atas hasil kerjanya, serta situasi dan kondisi yang dihadapi yang akan mempengaruhi kinerja seseorang. Seperti telah diuraikan bahwa motivasi selalu ada keterkaitan dengan kebutuhan manusia. Antara motivasi dan kebutuhan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Semangat yang mendorong manusia untuk berperilaku tertentu guna mencapai satu tujuan adalah motivasi. Jika karyawan tidak mampu menyelesaikan tugasnya, hal ini mungkin disebabkan karena tidak mempunyai motivasi atau dorongan untuk bekerja dengan baik. Oleh karena itu pimpinan harus mengetahui dan perlu mengadakan penyelidikan tentang daya perangsang dan motivasi yang bagaimana sebaiknya diterapkan, sehingga masing-masing karyawan dapat memperoleh motivasi sesuai dengan yang diinginkan.

### **2.3. Faktor-faktor Motivasi**

Faktor-faktor motivasi yang digunakan dalam penelitian ini dikutip dari teori motivasi dua faktor Herzberg. Adapun yang merupakan faktor-faktor motivasi menurut Herzberg dalam Hasibuan (2011) yang disebut faktor intrinsik meliputi :

- a. Tanggung jawab (*Responsibility*).

Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang berpotensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.

b. Prestasi yang diraih (*Achievement*).

Setiap orang menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan. Pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

c. Pengakuan orang lain (*Recognition*).

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi.

d. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*).

Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berforma tinggi, Kemungkinan Pengembangan (*The possibility of growth*).

Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya yang akan mendorongnya lebih giat dalam bekerja, Rivai (2012).

e. Kemajuan (*Advancement*).

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, karena setiap pegawai menginginkan adanya promosi kejenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan

pengalaman dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Sedangkan yang berhubungan dengan faktor ketidakpuasan dalam bekerja menurut Herzberg dalam Luthans (2008) dihubungkan oleh faktor ekstrinsik antara lain :

a. Gaji

Satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.

b. Keamanan dan keselamatan kerja

Kebutuhan akan keamanan dapat diperoleh melalui kelangsungan kerja.

c. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai, karyawan akan merasa betah dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

d. Hubungan kerja

Pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik haruslah didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan dan bawahan.

e. Prosedur perusahaan

Keadilan dan kebijaksanaan dalam menghadapi pekerja, serta pemberian evaluasi dan informasi secara tepat kepada pekerja juga merupakan pengaruh terhadap motivasi pekerja.



## 2.4. Proses Motivasi

Proses motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011:150) adalah sebagai berikut:

### 1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi ke arah tujuan itu.

### 2. Mengetahui

Keperluan yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

### 3. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang dipenuhinya supaya insentif diperolehnya.

### 4. Integrasi

Tujuan proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needscomplex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disarukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

## 5. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

## 6. *Team Work*

Manajer harus membentuk *team work* yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. *Team work* penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

### **2.5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Dengan menggunakan unsure-unsur yang terdapat dalam uraian terdahulu maka dapatlah dibentuk pengaruh yang baik antara kinerja pegawai dengan motivasi, antara lain :

1. Bila pekerjaan yang dilakukan seseorang memberikan kemungkinan untuk memuaskan kebutuhan yang penting sesuai dengan kemampuan dan minatnya serta pekerjaan tersebut dilihat sebagai kegiatan yang berarti, maka ia cenderung untuk bergairah dalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan segala konsekuensinya yang positif, baik bagi dirinya maupun organisasinya.
2. Bila diberikan pekerjaan bagi seorang yang memungkinkan dia untuk memperoleh kepuasan dalam mengerjakannya, maka bila didukung oleh kondisi yang tepat ia cenderung untuk berusaha lebih giat sehingga akan mendapatkan hasil yang optimal.

Dengan demikian pengaruh kinerja pegawai dengan motivasi bukan hanya karena materi yang harus dipenuhi dalam peningkatannya karena belum tentu perusahaan mampu memberinya sesuatu tetapi yang paling penting adalah dengan memberikan macam pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan pendidikannya serta keterampilannya. Banyak teori motivasi yang telah dikembangkan, terdapat delapan teori yang telah memberikan sumbangan yang berarti tentang apa yang diketahui tentang motivasi kerja.

## **2.6. Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Edy Sutrisno (2010, Hal: 171), mengemukakan kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai objektif. Kinerja seorang pegawai akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Menurut Edy Sutrisno (2010,172) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas adalah menerangkan tentang jumlah ketepatan dan kesalahan dalam melakukan tugas, juga tentang kedisiplinan.
2. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung, sejauh mana seseorang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan menghasilkan produk atau jasa.

3. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan serta lama masa kerja yang dijalani individu dalam tahun yang telah dijalani.
4. Kerja sama adalah menerangkan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Kinerja bisa juga dikatakan sebagai hasil kerja (*output*) dari suatu proses (konversi) tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber daya (*resources*), data dan informasi, kebijakan dan waktu tertentu yang digunakan disebut sebagai masukan (*input*).

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Menurut Mangkunegara (2012:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda, Siagian (2011:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Prawirosentono (2007:176) lebih cenderung menggunakan kata *performancedalam* menyebut kata kinerja. Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiono(2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*).



Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

#### 4. Kerjasama Tim (*Teamwork*).

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

#### 5. Kreatifitas (*Creativity*).

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

#### 6. Inovasi (*Inovation*).

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

#### 7. Inisiatif (*initiative*).

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambillangkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu

pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
2. Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
3. Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

## **2.7.Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Sutrisno (2010, hal.172) kinerja karyawan adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi, adapun indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Prestasi kerja

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan.

## 2. Peraturan kepegawaian.

Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya

## 3. Pengembangan kreativitas.

Kemampuan menganalisis dengan menilai suatu yang dapat mengembangkan ide-ide yang tergantung pada tugasnya, terkadang lebih baik menggunakan kemampuan analisis sebelum mempergunakan kemampuan sintetis untuk mengembangkan alternatif yang siap untuk dianalisa.

## 4. Berinteraksi satu sama lainnya.

Sesama karyawan saling berinteraksi satu sama lainnya dalam satu wadah sehingga menciptakan keharmonisan dalam melakukan kinerja.

## 5. Kesanggupan beban dalam melaksanakan tugas.

Beban tugas yang diberikan pimpinan pada bawahan sesuai dengan stnadart operasional kerja.

## **2.8. Pegawai Negeri Sipil**

### **2.8.1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil**

Pegawai Negeri Sipil, Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, “Pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan “Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi PNS adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau Negara (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 478).

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 memberikan pengertian PNS adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kraneburg memberikan pengertian dari PNS yaitu pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk mereka yang memegang jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden, dan sebagainya. Logemann dengan menggunakan kriteria yang bersifat materil mencermati hubungan antar Negara dengan Pegawai Negeri sebagai setiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan Negara.

### **2.8.2. Unsur-unsur Pegawai Negeri Sipil**

Adapun unsur-unsur dari pegawai negeri menurut Djatmika dalam buku Hukum Kepegawaian Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat-syarat menurut peraturan perundang-undangan. Peraturan perundangan yang mengatur tentang syarat-syarat yang dituntut bagi setiap (calon) Pegawai Negeri untuk dapat diangkat oleh pejabat yang berwenang adalah Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000, yang meliputi:
  - a. Warga Negara Indonesia. Pembuktian bahwa seseorang itu adalah Warga Negara Indonesia harus melampirkan akta kelahiran dan fotokopi KTP yang masih berlaku.
  - b. Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun dan minimal 35 (tiga puluh lima) tahun dibuktikan dengan akta kelahiran dan fotokopi KTP yang masih berlaku.
  - c. Tidak pernah dihukum atas keputusan hakim yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.
  - d. Tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat dalam sesuatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta.
  - e. Tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri atau Calon Pegawai Negeri Sipil.
  - f. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian, dan keterampilan yang diperlukan. Pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan yang sesuai dengan formasi yang akan diisi.
  - g. Berkelakuan baik (berdasarkan keterangan yang berwajib).
  - h. Berbadan sehat (berdasarkan keterangan dokter).



- i. Sehat jasmani dan rohani.
  - j. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Indonesia atau negara lain yang ditetapkan oleh pemerintah.
  - k. Syarat lainnya yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 menegaskan bahwa pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan Pegawai Negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada dasarnya kewenangan untuk mengangkat Pegawai Negeri berada ditangan presiden sebagai kepala eksekutif, namun untuk (sampai) tingkat kedudukan (pangkat) tertentu, presiden dapat mendelegasikan kewenangan kepada pejabat lain dilingkungannya masing-masing.

Kewenangan pengangkatan dan pendegelasan tersebut diatur dalam Pasal 2 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 09 Tahun 2003. 3) Diserahi tugas dalam jabatan negeri. Pegawai negeri yang diangkat dapat diserahi tugas, baik berupa tugas dalam suatu jabatan negeri maupun tugas negara lainnya. Ada perbedaan tugas negeri dan negara lainnya. Dimaksudkan dengan tugas dalam jabatan Negeri apabila yang dimaksudkan diberi jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk didalamnya adalah jabatan dalam kesekretariatan lembaga negara serta kepaniteraan di pengadilan-pengadilan, sedangkan tugas negara lainnya adalah

jabatan diluar bidang eksekutif seperti hakim-hakim pengadilan negeri dan pengadilan tinggi. Di sini terlihat bahwa pejabat yudikatif di level pengadilan negeri dan tinggi adalah pegawai negeri, sedangkan hakim agung dan mahkamah (agung dan konstitusi) adalah pejabat negara.

3. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Gaji adalah balas jasa dan penghargaan atas prestasi kerja Pegawai Negeri yang bersangkutan. Sebagai imbal jasa dari pemerintah kepada pegawai yang telah mengabdikan dirinya untuk melaksanakan sebagian tugas pemerintahan dan pembangunan, perlu diberikan gaji yang layak baginya. Dengan ada gaji yang layak secara relatif akan menjamin kelangsungan pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan, sebab pegawai negeri tidak lagi dibebani dengan pemikiran akan masa depan yang layak dan pemenuhan kebutuhan hidupnya. Sehingga bisa bekerja dengan professional sesuai dengan tuntutan kerjanya. Pengaturan mengenai gaji PNS mengacu pada peraturan pemerintah republik indonesia nomor 34 tahun 2014 tentang perubahan keenam belas atas peraturan pemerintah nomor 7 tahun 1977 tentang peraturan gaji pegawai negeri sipil. Selain pemberian gaji pokok, pegawai negeri juga diberikan kenaikan gaji berkala dan kenaikan gaji istimewa.

### 2.8.3. Jenis Pegawai Negeri Sipil

Mengenai jenis PNS didasarkan pada Pasal 2 ayat (1) UU No. 43 Tahun 1999 Pegawai Negeri dibagi menjadi:

- a. Pegawai Negeri Sipil
- b. Anggota Tentara Nasional Indonesia
- c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tidak menyebutkan apa yang dimaksud dengan pengertian masing-masing bagiannya, namun disini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan PNS adalah pegawai negeri bukan Tentara Nasional Indonesia, dan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Berdasarkan penjabaran diatas, PNS merupakan bagian dari pegawai negeri yang merupakan aparatur negara. Menurut UU No. 43 Tahun 1999 Pasal 2 ayat (2) Pegawai Negeri dibagi menjadi:

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat

Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintahan Nondepartemen, Kesekretariat Lembaga Negara, Instansi Vertikal di Daerah Provinsi Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas Negara lainnya.

## 2. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Yang dimaksudkan dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil daerah Provinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau dipekerjakan diluar instansi induknya. Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah yang diperbantukan diluar instansi induk, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan (Penjelasan Pasal 2 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999) .

Di samping pegawai negeri sebagaimana yang disebutkan pada Pasal 2 ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap. Yang dimaksud dengan pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat dalam jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis professional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri. Penamaan pegawai tidak tetap mempunyai arti sebagai pegawai luar PNS dan pegawai lainnya (tenaga kerja). Penamaan pegawai tidak tetap merupakan salah satu bentuk antisipasi pemerintah terhadap banyaknya kebutuhan pegawai namun dibatasi oleh dana APBD/APBN dalam penggajiannya (Sri Hartini : 24 ) .

#### 2.8.4. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil

Kedudukan Pegawai Negeri didasarkan pada Undang - Undang No. 43 Tahun 1999 Pasal 3 ayat (1), yaitu Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur yang bertugas untuk memeberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Rumusan kedudukan pegawai negeri didasarkan pada pokok-pokok pikiran bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan dengan kata lain pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan, tetapi juga harus mampu menyelenggarakan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak (Kansil : 38).

Pegawai negeri mempunyai peranan yang amat penting sebab pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara untuk menjalankan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama sekali tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung juga kesempurnaan dari pegawai negeri (sebagai dari aparatur negara).

Dalam konteks hukum publik, PNS bertugas membantu presiden sebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat. Di dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan pada umumnya, pegawai negeri diberikan tugas kedinasan untuk dilaksanakan



sebaik-baiknya. Sebagai abdi negara seorang pegawai negeri juga wajib dan setia kepada Pancasila sebagai falsafah dan ideologi negara, kepada Undang-Undang Dasar 1945, kepada negara, dan kepada pemerintah.

### **2.8.5. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil**

Berdasarkan Undang - Undang No. 43 Tahun 1999 ditetapkan bahwa kewajiban Pegawai Negeri Sebagai Berikut :

1. Wajib setia, dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (Pasal 4).
2. Wajib menaati segala peraturan perundangan-perundangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab (Pasal 5).
3. Wajib menyimpan rahasia jabatan dan hanya hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa undang-undang (Pasal 6).

Kewajiban PNS adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut Sastra Djatmika, kewajiban pegawai negeri dibagi dalam tiga golongan, yaitu (Djatmika) :

1. Kewajiban-kewajiban yang ada hubungan dengan suatu jabatan.
2. Kewajiban-kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan.

### 3. Kewajiban-kewajiban lain.

Untuk menjunjung tinggi kedudukan PNS, diperlukan elemen-elemen penunjang kewajiban meliputi kesetiaan, ketaatan, pengabdian, kesadaran, tanggung jawab, jujur, tertib, bersemangat dengan memegang rahasia negara dan melaksanakan tugas kedinasan.

1. Kesetiaan berarti tekad dan sikap batin serta kesanggupan untuk mewujudkan dan mengamalkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
2. Ketaatan berarti kesanggupan seseorang untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan (kedinasan) yang berlaku serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
3. Pengabdian merupakan kedudukan dan peranan pegawai negeri Republik Indonesia dalam hubungan formal baik dengan Negara maupun dengan masyarakat.
4. Kesadaran berarti merasa, tahu dan ingat akan dirinya.
5. Jujur berarti lurus hati; tidak curang dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
6. Menjunjung tinggi berarti memuliakan dan menghargai dan menaati martabat dan kehormatan bangsa
7. Cermat berarti teliti dan sepuh hati.

8. Tertib berarti menaati peraturan dengan baik.
9. Semangat berarti jiwa kehidupan yang mendorong seseorang untuk bekerja keras dengan tekad yang bulat dalam melaksanakan tugas dalam rangka pencapaian tujuan.
10. Rahasia berarti sesuatu yang tersembunyi hanya dapat diketahui oleh seseorang ataupun beberapa orang.
11. Tugas kedinasan berarti sesuatu yang wajib dikerjakan atau yang ditentukan untuk dilakukan terhadap bagian pekerjaan umum yang mengurus sesuatu pekerjaan tertentu.

#### **2.8.6. Hak Pegawai Negeri Sipil**

Menurut Herzberg, setiap manusia memerlukan dua kebutuhan dasar, yaitu:

1. Kebutuhan menghindari dari rasa sakit dan kebutuhan mempertahankan kebutuhan hidup.
2. Kebutuhan untuk tumbuh, kembang, dan belajar.

#### **2.9. Penelitian Terdahulu**

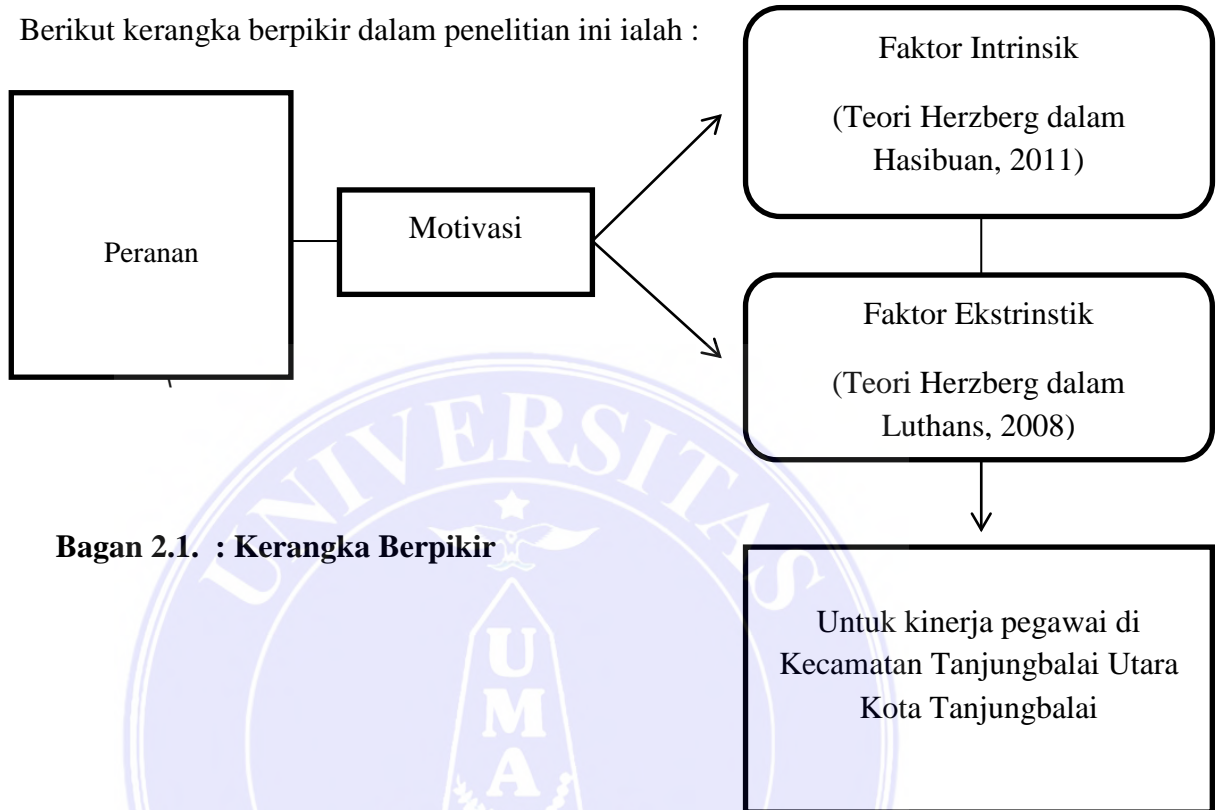
1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Novyanti (2015) yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah diketahui bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nana Wariati, Dahniar, dan Tinik Sugiati (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. Hasil penelitiannya menunjukkan variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur dan Variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Sudarno dan Sudarwati (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Seragen. Hasil penelitiannya menunjukkan hasil dimana variabel motivasi, disiplin kerja dan kompetensi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Seragen

## 2.10. Kerangka Berfikir

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan. Untuk lebih meningkatkan *performance* dan sikap positif, sebaiknya menggunakan dan berpusat pada faktor faktor motivator.

Berikut kerangka berpikir dalam penelitian ini ialah :



**Bagan 2.1. : Kerangka Berpikir**



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara yang beralamat di Jl. Pelabuhan Teluk Nibung, Tanjung Balai, Sumatera Utara 21332, Indonesia. Penelitian direncanakan selama 2 (dua) bulan mulai Januari sampai dengan bulan Februari 2019.

#### 3.2. Bentuk Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan analisa data secara induktif. Analisis data secara induktif ini digunakan karena beberapa alasan. Pertama, proses induktif lebih dapat menemukan kenyataan-kenyataan jamak sebagaimana yang terdapat dalam data. Kedua, analisis induktif lebih dapat membuat hubungan peneliti responden menjadi eksplisit, dapat dikenal dan akuntabel. Ketiga, analisis ini lebih dapat menguraikan latar secara penuh dan dapat membuat keputusan-keputusan tentang dapat tidaknya pengalihan pada suatu latar lainnya. Keempat, analisis ini lebih dapat menemukan pengaruh bersama yang mempertajam hubungan-hubungan. Kelima, analisis ini dapat memperhitungkan nilai-nilai secara eksplisit sebagai bagian dari struktur analitik (Moleong, 2009:10).

Moleong (2009:6) menjelaskan, bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian secara holistik (utuh) dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah, serta dengan

memanfaatkan berbagai metode alamiah yang salah satunya untuk keperluan meneliti dengan dari segi prosesnya.

Moleong (2009:9) kembali menjelaskan dalam penelitian kualitatif, peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data utama dengan menggunakan metode penelitian yang meliputi pengamatan, wawancara dan penelaahan dokumen.

### **3.3. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan merupakan kombinasi dari beberapa teknik (Moleong, 2009:19) yaitu :

#### **1. Wawancara**

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) dan yang diwawancarai (*interviewee*). Wawancara dalam penelitian kualitatif bersifat mendalam (*indepth interview*). Adapun jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara tak terstruktur. Jika dalam wawancara terstruktur, pewawancara menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan. Maka wawancara tak terstruktur sangat berbeda dalam hal waktu bertanya dan memberikan respon, yaitu cara ini lebih bebas iramanya. Pertanyaan biasanya telah disusun terlebih dahulu, tetapi disesuaikan dengan keadaan dan ciri yang unik dari informan, pelaksanaan tanya jawab mengalir seperti dalam percakapan sehari-hari.

Adapun kisi-kisi wawancara tak terstruktur pada penelitian ini disusun bukan berupa daftar pertanyaan, akan tetapi hanya berupa poin-poin pokok yang akan ditanyakan pada informan dan dikembangkan pada saat wawancara berlangsung. Hal ini dimaksudkan agar proses wawancara berlangsung secara alami dan mendalam seperti yang diharapkan dalam penelitian kualitatif.

## 2. Observasi

Observasi atau yang lebih umum dikenal dengan pengamatan menurut Moleong adalah kegiatan untuk mengoptimalkan kemampuan peneliti dari segi motif, kepercayaan, perhatian, perilaku tidak sadar, kebiasaan dan sebagainya (Moleong, 2005:126). Dalam penelitian ini, teknik observasi/pengamatan yang digunakan adalah observasi berperan serta (*observation participant*).

Ada beberapa alasan mengapa dalam penelitian ini memanfaatkan teknik observasi/pengamatan :

- a. Teknik ini didasarkan pada pengalaman secara langsung
- b. Memungkinkan melihat dan mengamati sendiri, kemudian mencatat perilaku dan menjadi sebagaimana yang terjadi pada keadaan sebenarnya.
- c. Memungkinkan peneliti mencatat peristiwa dalam situasi yang berkaitan dengan pengetahuan proporsional maupun pengetahuan yang langsung diperoleh dari data.
- d. Sering terjadi ada keraguan pada peneliti, jangan-jangan pada data yang didapatnya ada yang biasa.

- e. Memungkinkan peneliti mampu memahami situasi-situasi yang rumit, karena harus memperhatikan beberapa tingkah laku yang kompleks sekaligus.
- f. Dalam kasus-kasus tertentu dimana teknik komunikasi lainnya tidak dimungkinkan. pengamatan dapat menjadi alat yang sangat bermanfaat (Moleong, 2009:126).

### 3. Studi Dokumentasi

Dokumen merupakan salah satu sumber data yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Menurut Guba dan Lincoln dokumen adalah setiap bahan tertulis ataupun film, gambar dan foto-foto yang dipersiapkan karena adanya permintaan seseorang penyidik (Moleong, 2009:126). Selanjutnya studi dokumentasi dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis yang diterbitkan oleh lembaga-lembaga yang menjadi obyek penelitian, baik berupa prosedur, peraturan-peraturan, gambar, laporan hasil pekerjaan serta berupa foto ataupun dokumen elektronik (rekaman).

#### 3.4. Informan Penelitian

Subjek penelitian ini menjadi informan yang akan memberikan berbagai informasi yang diperlukan selama proses penelitian, informan penelitian ini meliputi beberapa macam sebagai berikut:

a. Informan Kunci

Informan kunci yaitu mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian. Adapun informan kunci dalam penelitian ini adalah:

1. Camat Tanjungbalai Utara
2. Sekretaris Camat Tanjungbalai Utara

b. Informan Tambahan

Informan tambahan yaitu mereka yang memberikan informasi walaupun tidak terlibat di dalam interaksi sosial yang diteliti. Adapun informan tambahan dalam penelitian ini ialah Subbagian Kepegawaian dan Program Keuangan.

### 3.5. Definisi Operasional

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, dan maksud kinerja pegawai ialah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Maka dari itu terdapat 2 (dua) faktor teori motivasi yang akan diteliti oleh peneliti sebagai berikut :

1. Faktor intrinsik

- a. Tanggung jawab (*Responsibility*). Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang berpotensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.



- b. Prestasi yang diraih (*Achievement*). Setiap orang menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan. Pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.
  - c. Pengakuan orang lain (*Recognition*). Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi.
2. Faktor ekstrinsik
- a. Gaji ialah tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.
  - b. Keamanan kerja, Kebutuhan akan keamanan dapat diperoleh melalui kelangsungan kerja.
  - c. Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai, karyawan akan merasa betah dan produktif dalam bekerja sehari-hari.
  - d. Hubungan kerja. Pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik haruslah didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan dan bawahan.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Dimana menurut Miles dan Huberman (2010:255) analisis data kualitatif tentang mempergunakan kata-kata yang selalu disusun dalam sebuah teks yang diperluaskan atau dideskripsikan. Analisis data kualitatif bertolak dari fakta atau informasi dilapangan kemudian diseleksi dan dikembangkan menjadi pertanyaan-pertanyaan yang penuh makna .

Sedangkan untuk analisis data sangat perlu, sebagaimana dinyatakan analisis data sebagai proses yang mencari usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan ide seperti yang disarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan dan tema pada ide itu. Analisis data dalam metode kualitatif dilakukan secara bersamaan melalui proses pengumpulan data. Menurut Miles dan Humberman (2010:255) analisis data meliputi :

#### 1. Pengumpulan Data

Penelitian mencatat semua data secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara dilapangan.

#### 2. Reduksi Data

Reduksi data yaitu memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus penelitian. Reduksi merupakan suatu bentuk analisis data yang menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data-data yang telah di reduksi, memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil

pengamatan dan mempermudah peneliti untuk mencarinya jika sewaktu- waktu diperlukan.

### 3. Penyajian Data

Penyajian data merupakan sekumpulan informasi yang tersusun, memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

### 4. Pengambilan keputusan atau verifikasi

Setelah data disajikan, maka dilakukan pengambilan keputusan dan verifikasi. Untuk itu diusahakan untuk mencari pola, model, tema, hubungan, persamaan, hal-hal yang sering muncul, dan lain sebagainya. Jadi dari data tersebut diusahakan untuk mengambil suatu kesimpulan. Verifikasi dapat dilakukan dengan keputusan, didasarkan pada reduksi data, dan penyajian data yang merupakan jawaban atas masalah yang diangkat dalam penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- As'ad, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Pustaka Karya, Jakarta
- Dwi, Narwoko. 2013. *Sosiologi*. Kencana, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: dasar kunci keberhasilan*, Haji Masagung, Jakarta.
- Luthans, Fred. (2008.) **Organizational Behavior**. McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- Mangkunegara, A.Anwar Prabu, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- , (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Miles dan Humberma. 2010. *Metode Penelitian*. Alfabeta : Yogyakarta.
- Moleong, J., 2010, **Metode Penelitian Kualitatif**, Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nawawi, Hadari,. 2011 . *Managemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : UGM Press, Yogyakarta:
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behaviour*. 2012. New Jersey, New York : Prentice Hall International Inc.
- Rivai, V. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. PT. Remaja Rosda Karya, Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2010. **Teori Administrasi Publik**, Alfabeta, Bandung.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan**. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Sugiyono. (2009). **Metode Penelitian Bisnis** (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Soerjono, Soekanto. 2009. *Sosiologi suatu pengantar*, edisi baru. Raja wali Pers, Jakarta
- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Sedarmayanti, Prof. Dr. Hj. MPd. APU, 2009, **Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja**, Penerbit: Mandar Maju, Jakarta

Sutrisno, Edy, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta.

-----, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta.

Teck Hong, Tan, Amna Waheed. 2011. **Herzberg's Motivation-Hygiene Theory. And Job Satisfaction**

### **PERATURAN :**

1. UUD No 43 Tahun 1999 tentang PNS
2. PP No 9 Tahun 2003 tentang PNS
3. PP RI No 34 Tahun 2014 tentang Gaji PNS

### **JURNAL :**

1. Yadi (2012) dengan judul pengaruh motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Dharma Utama (DutaPaint)KotaBaru, Universitas Islam Negeri Jakarta.
2. Umi Kulsum pada (2007), tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian produksi pada PT. Pesona Remaja Malang. Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Senja Wahyu (2007), Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bali Maju Jaya Mandiri Sidoarjo.
4. oleh Novyanti (2015) pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah
5. Nana Wariati, Dahniar, dan Tinik Sugiati (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur.
6. Sudarno dan Sudarwati (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Seragen.
7. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, Volume 3 No. 6 Desember 2005

### **INFORMAN :**

1. Informan Kunci
  - a. Camat Tanjungbalai Utara (Tanggal 6 Februari 2019, Pukul 10:00 Wib)
  - b. Sekretaris Camat Tanjungbalai Utara (Tanggal 6 Februari 2019, Pukul 11:00 Wib)
2. Informan tambahan
  - a. Subbagian Kepegawaian dan Program Keuangan